

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan, budaya kerja dan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan beberapa peneliti diatas terdapat beberapa kesamaan yaitu kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, yang membedakan dari beberapa penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang dikembangkan dan objek penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Susi (2013)	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan	Budaya Kerja, Kinerja Guru	Metode analisis regresi linier sederhana	Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru SMA & SMK di Kecamatan Prambanan
Rusmana (2010)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru	Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Iqbal Wahyu (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara	Kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, kinerja guru	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara, yaitu sebesar 83%
Endang (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat	Kepemimpinan, budaya kerja, kinerja guru	Regresi berganda	Hasil analisis dengan regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Begitu juga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat.
Ester (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Rancakek.	Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Kerja , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %

Penelitian yang dilakukan beberapa peneliti diatas terdapat beberapa kesamaan yaitu kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Namun, yang membedakan dari beberapa penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang dikembangkan dan objek penelitian. Susi (2013) meneliti mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan. Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Rusmana (2010) meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Begitu halnya Iqbal Wahyu (2016) memilih obyek penelitian SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara dengan menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi dan budaya kerja. Namun jika dilihat dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara, yaitu sebesar 83%.

Endang (2014) yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat. Begitu juga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat. Ester (2011) yang menghasilkan penelitian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87,00 %.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Ruki (2002) menyatakan kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu untuk kegiatan tertentu dan selama kurun waktu tertentu. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah

kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

a. Kinerja Guru

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- a.** *Personal/individual*, meliputi pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b.** Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

- c. Tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. *Budaya*, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- e. *Konstektual* (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal”.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil

pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

2. Kepemimpinan

Rivai (2004) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Ngilim Purwanto (2005) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar orang yang dipengaruhinya mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Menurut Sudarwan Danim (2008) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Armstrong dalam A.L Hartani (2011) kepemimpinan adalah “proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Wiles dalam Burhanudin (1994) “kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok”. Sedangkan menurut Siagian dalam Edy Sutrisno (2011) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan melakukan yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara terus-menerus saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati maupun terpaksa untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi atau cara pandang para guru dan seluruh karyawan suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati atau terpaksa untuk mencapai tujuan dari sekolah.

a. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2005) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan

keputusan-keputusan pimpinan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seorang kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai pemimpin tertinggi yang berada di sekolah, tetapi kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi guru, pegawai serta warga sekolah. Fungsi dan peran kepala sekolah dalam menciptakan suatu keberhasilan haruslah dimulai dari perencanaan atau proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah terlebih dahulu. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat menciptakan perubahan secara efektif dalam penampilan kelompok. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan orang lain sehingga secara sukarela orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki seorang pemimpin. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengetahui fungsi dari kepemimpinannya.

Menurut Soewadji Lazaruth (1994) menjelaskan 3 fungsi kepala sekolah, yaitu sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan. Kepala sekolah berfungsi sebagai administrator pendidikan berarti untuk meningkatkan mutu sekolahnya, seorang kepala sekolah dapat memperbaiki dan mengembangkan fasilitas sekolahnya misalnya gedung, perlengkapan atau peralatan dan lain-lain yang tercakup dalam bidang administrasi pendidikan.

Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor pendidikan berarti usaha peningkatan mutu dapat pula dilakukan dengan cara peningkatan mutu guru-guru dan seluruh staf sekolah, misalnya melalui rapat-rapat, observasi kelas, perpustakaan dan lain sebagainya. Kemudian apabila kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti peningkatan mutu akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana yang demikian ditentukan oleh bentuk dan sifat kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, peran seorang pemimpin atau kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang penuh serta memiliki wewenang yang kuat untuk

meningkatkan kinerja bawahannya. Pentingnya peran kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam sekolah haruslah bersikap adil dan memiliki wibawa yang tinggi agar dapat mendukung tercapainya suatu tujuan menjadi lebih baik. Fungsi kepala sekolah itu mempunyai tugas memimpin, maka kepala sekolah itu merupakan kekuatan paling sentral yang mampu mempengaruhi, menggerakkan serta meyakinkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

b. Indikator Kepemimpinan

Berdasarkan teori di atas, Rivai mengembangkan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut.

- a) pengambilan keputusan,
- b) pembagian tugas kepada bawahan,
- c) menjalin komunikasi,
- d) monitoring pelaksanaan tugas

c. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain.

Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, Rivai (2005) menyatakan pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Soewadji Lazaruth (1994) Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai tingkat tinggi atau rendahnya kinerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, menggerakkan, mengontrol kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

3. Budaya Kerja

Menurut Koentjaraningrat (2004) kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat. Budaya kerja, merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku menjadi kebiasaannya. Suatu kebiasaan tersebut disebut budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Menurut Nawawi (2003) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati kebiasaan tersebut dalam rangka pelaksanaan pencapaian tujuan. Menurut Triguno (2001) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi

yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

a. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2006) budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

- a. Sikap dengan pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

b. Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga, yaitu :

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan

tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat karena sifat yang dibawa lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi maupun dari perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk-bentuk peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga pegawai diharapkan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar dan kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja. Maka penilaian dirisakan sangat penting untuk memberikan evaluasi dengan kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kuantitas atau kualitas.

c. Hubungan Budaya Kerja Dengan Kinerja

Hasil penelitian Kotter dan Heskett (1992) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat, dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi.

Penelitian tersebut mempunyai empat kesimpulan, yaitu:

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Hasil studi oleh Nur Farhati menghasilkan bahwa: (1) Budaya kerja organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja anggota organisasi. (2) Budaya kerja organisasi, yang terdiri dari inovasi, kepedulian, perilaku pemimpin dan orientasi tim, berhubungan dengan kinerja organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Tri Agus Murwanto (2007) menjelaskan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 39%.

C. Kerangka Pikir

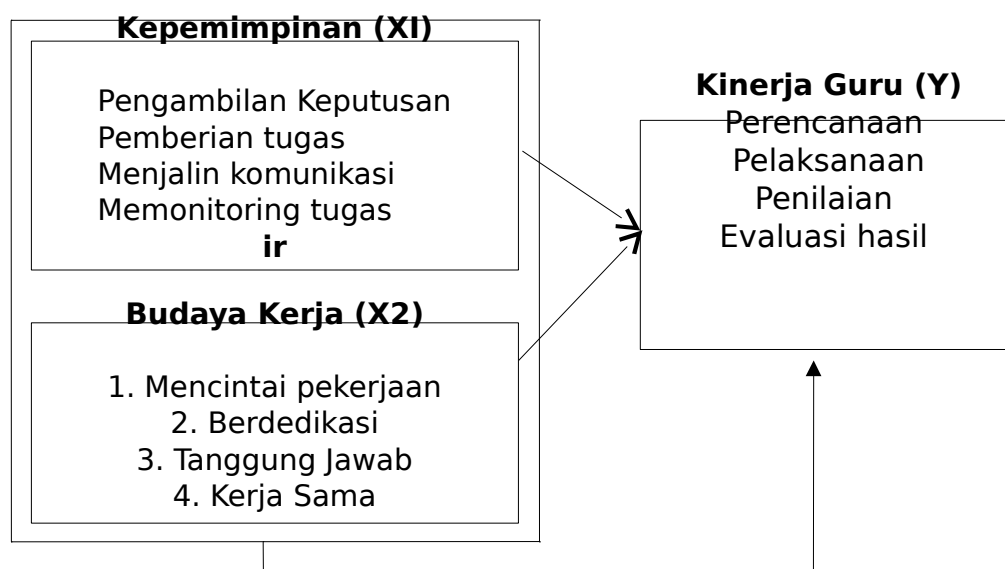
Berdasarkan kajian pustaka tentang Fungsi Kepemimpinan menurut Rivai (2005) membagi fungsi kepemimpinan menjadi fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, , fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian. Unsur-Unsur Budaya Kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2006) yaitu sikap dengan pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Kinerja Guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20

tentang Guru dan Dosen yaitu standar kinerja guru dalam tugas keprofesionalannya meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Penelitian terdahulu Susi (2013) menghasilkan penelitian adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru, Rusmana (2010) menghasilkan penelitian adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru, Iqbal (2016), menghasilkan penelitian adanya pengaruh positif kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara, yaitu sebesar 83%, dan Endang (2014) menghasilkan penelitian adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang.

Selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran teoritis yang digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran ditampilkan pada gambar di bawah ini.

Gambar 3.1 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru



Berdasarkan gambar 3.1 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, bahwa kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2). Variabel bebas adalah kepemimpinan (X1) yang berarti bahwa setiap pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemberian tugas, komunikasi yang baik yang dilakukan, dan pengawasan tugas, akan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan evaluasi hasil penilaian. Sedangkan budaya kerja (X2) yang terdiri dari kecintaan terhadap pekerjaan, berdedikasi ketika mengajar, tanggung jawab, dan kerja sama, yang bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru (Y) dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan tindak lanjut penilaian hasil belajar.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, penelitian terdahulu Susi (2013), menghasilkan penelitian adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, Rusmana (2010), menghasilkan penelitian adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru, Iqbal (2016), menghasilkan penelitian adanya pengaruh positif kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Banjarnegara, yaitu sebesar 83%, dan Endang (2014), menghasilkan penelitian adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang, dan hasil kajian empiris di atas, peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 :Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Avicenna Tenjo
- H2 :Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru.

